Les jeunes diplômés : un nouveau modèle de carrière ou une adaptation à un marché dégradé ?

Les jeunes diplômés de la Génération Z font leur entrée sur un marché du travail en pleine mutation. Moins fidèles à leur premier employeur (18 mois en moyenne), plus mobiles géographiquement, ils affichent une satisfaction record au travail… tout en affrontant un marché dégradé qui multiplie les sous-emplois. Révolution culturelle ou adaptation contrainte ?

I. ÉTAT DES LIEUX

1.1 Le paradoxe de la génération Z

La durée moyenne idéale pour un premier poste s'établit à 18 mois selon la dernière étude du **Gen Z Lab de JobTeaser**. Un chiffre qui tranche radicalement avec les aspirations des générations précédentes, habituées à envisager leur premier emploi sur 3 à 5 ans minimum. Plus troublant encore : **58 % des futurs diplômés anticipent même un changement de métier d'ici deux ans**.

Pourtant, cette génération ne rejette pas le travail. Au contraire, il représente une source d'épanouissement majeure pour la nouvelle génération (**94 %**), tandis que le monde de l'entreprise est perçu positivement par **83 %** des jeunes talents. Mais cette vision coexiste avec une instabilité professionnelle assumée ou parfois subie.

Les données d'**Aix-Marseille Université (AMU)** illustrent ce paradoxe : si **92,6 % des diplômés en emploi se déclarent satisfaits de leurs missions** et **90,3 % de leur niveau de responsabilité**, **24,5 % recherchent déjà un nouvel emploi à peine 18 mois après leur insertion professionnelle**.

Cette génération se distingue également par sa vision pragmatique de la mobilité professionnelle. Selon Jobteaser, **56 % des futurs diplômés** envisagent déjà une réorientation professionnelle par choix au cours de leur carrière.

1.2 Deux hypothèses en tension

Face à ces comportements inédits, deux interprétations s'affrontent.

HYPOTHÈSE A : "Révolution culturelle"Les jeunes diplômés seraient les pionniers d'un nouveau rapport au travail, un choix conscient et assumé. "*Les futurs diplômés adoptent une vision fluide de leur carrière, à la*

recherche d'expériences variées plutôt que d'une trajectoire linéaire", analyse Adrien Ledoux, CEO de JobTeaser.

Cette hypothèse s'appuie sur plusieurs éléments convergents :

- **Priorité à l'expérience plutôt qu'à la stabilité** : la génération Z privilégie l'apprentissage et l'enrichissement professionnel à la sécurité de l'emploi ;
- **Recherche de sens et d'impact** : au-delà du salaire, les jeunes diplômés cherchent avant tout un emploi qui corresponde à leurs valeurs ;
- **Rejet du modèle "carrière linéaire"** : fini le schéma traditionnel d'une carrière dans la même entreprise ou le même secteur ;
- **Maîtrise revendiquée de leur parcours professionnel** : les enquêtes AMU montrent que la majorité des diplômés planifient activement leur insertion, avec **84,6 % ayant trouvé un contrat avant la sortie de l'école**.

HYPOTHÈSE B : "Adaptation contrainte"

Mais cette mobilité assumée pourrait masquer une tout autre réalité : l'adaptation forcée à un marché de l'emploi structurellement dégradé. Les chiffres de la **Conférence des Grandes Écoles (CGE, 2025)** sont sans appel : le taux d'insertion professionnelle des diplômés des grandes écoles est désormais de **80,2 %** (contre 91 % en 2023).

Cette hypothèse repose sur plusieurs facteurs alarmants :

- **Précarisation croissante des emplois** : même si 84,2 % des diplômés AMU obtiennent un CDI, la tendance est à la baisse ;
- **Difficulté d'accès aux postes stables** : le taux net d'insertion a chuté à 80,2 % en 2025, contre 91 % en 2023 (-10,8 points) et 85,8 % en 2024 (-5,6 points)
- **Concurrence accrue entre diplômés** : le recrutement des cadres débutants a reculé de 19 % en un an

L'étude AMU confirme ce ressenti : **50 % des chercheurs d'emploi ont des difficultés à trouver des offres en rapport avec leur niveau de qualification**, et **52,2 % souffrent d'un manque d'expérience**.

Cette génération se situe à la croisée des chemins : invente-t-elle vraiment un nouveau modèle de carrière, ou transforme-t-elle en stratégie ce qui relève d'abord d'une contrainte ?

II. LES SIGNAUX D'UNE RÉVOLUTION CULTURELLE

2.1 Un discours assumé de la mobilité

Cette révolution supposée se manifeste dans la hiérarchisation inédite des priorités professionnelles.

Leurs critères de choix prioritaires s'établissent désormais ainsi : **le contenu de la mission ou du poste proposé, l'adéquation avec un projet professionnel et seulement ensuite le montant du salaire proposé**. Les relations avec les collègues arrivent systématiquement en tête des motifs de satisfaction, devançant largement les considérations salariales.

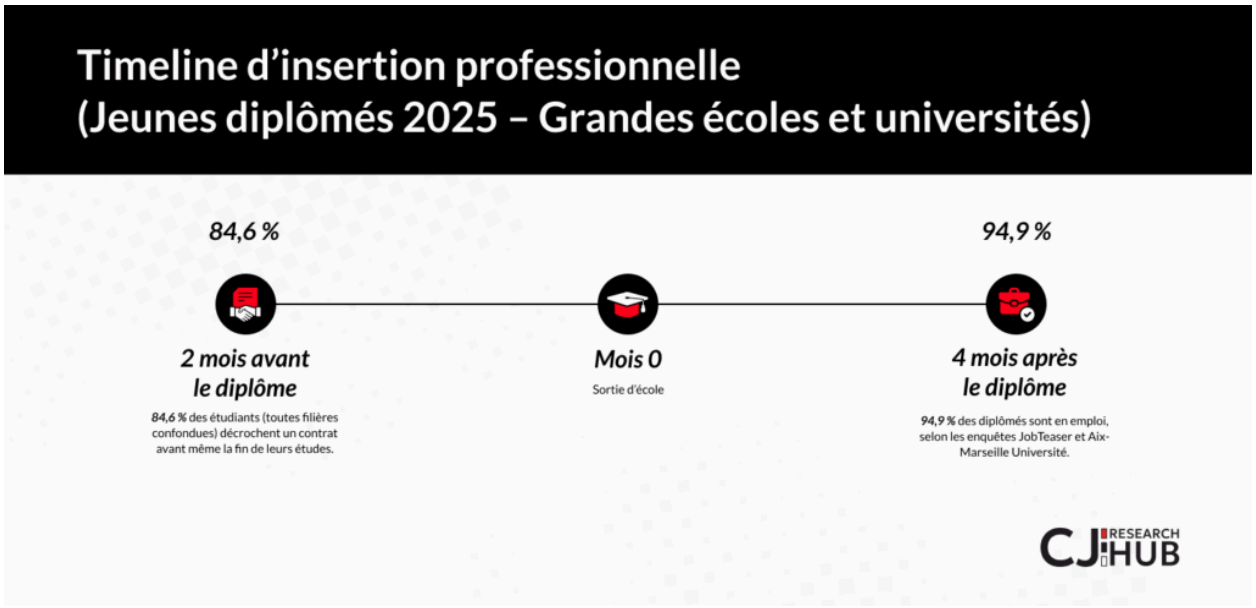
L'étude d'Aix-Marseille Université révèle que **92,6 % des diplômés en emploi se déclarent satisfaits de leurs missions**, un taux exceptionnellement élevé qui suggère une réelle adéquation entre attentes et réalité professionnelle. De même, **90,3 % sont satisfaits de leur niveau de responsabilité**, confirmant cette quête d'épanouissement professionnel.

Seule ombre au tableau : la satisfaction concernant la rémunération ne s'élève qu'à **67 %**, preuve que si l'argent reste un facteur, il n'est plus central dans les priorités de cette génération.

2.2 La maîtrise revendiquée de leur parcours

Loin de l'image de jeunes subissant un marché difficile, les statistiques révèlent une génération qui anticipe et planifie. Cette maîtrise du timing se confirme dans les délais d'insertion : **84,6 % des étudiants ont décroché un contrat moins de deux mois avant la sortie de l'école et 94,9 % dans les 4 mois qui ont suivi**.

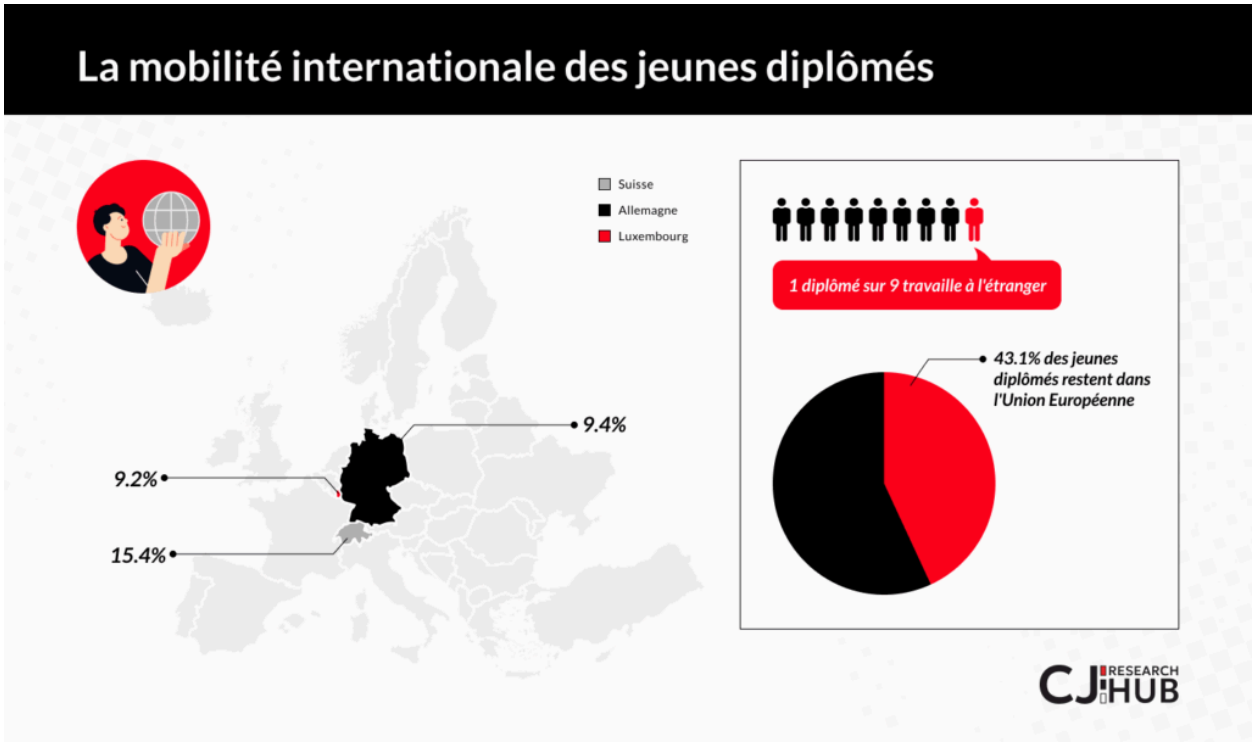
Cette anticipation s'appuie sur une professionnalisation précoce. L'alternance connaît un boom sans précédent, et les résultats parlent d'eux-mêmes : **89 % des jeunes diplômés ayant suivi leurs études en alternance sont actuellement en poste**, contre **78 % des non-alternants**



2.3 Innovation dans les stratégies d'emploi

L'ouverture internationale constitue un marqueur de cette approche stratégique. Un jeune diplômé sur 9 travaille en effet à l'étranger, avec des taux particulièrement élevés chez les managers (**14,8 %**) et les diplômés d'autres spécialités (**14 %**).

Cette mobilité géographique révèle une génération qui n'hésite pas à élargir son terrain de jeu professionnel. Dans le cadre de ces mobilités, l'Europe reste prioritaire, puisque **43,1 % d'entre eux restent à l'intérieur de l'Europe**, avec la Suisse en tête (**15,4 %**), suivie de l'Allemagne (**9,4 %**) et du Luxembourg (**9,2 %**).



Cette internationalisation précoce témoigne d'une vision stratégique de la carrière : diversifier les expériences géographiques pour enrichir son profil et maximiser ses opportunités futures. Une approche qui s'inscrit pleinement dans cette logique de "carrière portfolio" revendiquée par cette génération.

Ces éléments convergent vers le portrait d'une génération qui, loin de subir les transformations du marché du travail, semble les avoir anticipées et intégrées dans une stratégie d'employabilité innovante. Mais cette image flatteuse résiste-t-elle à l'analyse des contraintes objectives du marché de l'emploi ?

III. LES INDICES D'UNE ADAPTATION CONTRAINTE

3.1 La dégradation objective du marché

L'année 2024 marque un tournant brutal pour l'emploi cadre en France. "*Les recruteurs ont tendance à embaucher à des niveaux plus importants et plus expérimentés*", analyse Gilles Gateau, directeur général de l'APEC. Une stratégie défensive qui place les jeunes diplômés dans une situation de concurrence déloyale face à leurs aînés plus aguerris.

Pour 2025, les données de la **CGE** confirment cette tendance : les intentions d'embauches repasseraient sous la barre des **300 000 recrutements cadres**, une première depuis la crise de 2009. Cette dégradation frappe même les secteurs traditionnellement porteurs : **informatique (-18 %), industrie (-7 %) et commerce (-7 %)**.

Cette dégradation du marché se traduit mécaniquement par une insertion plus difficile, même pour les profils les plus privilégiés. Le taux d'employabilité des grandes écoles s'établit à **80,2 %** tandis que celui des masters d'Aix-Marseille Université s'établit à **75,2%.**

3.2 Précarisation des conditions d'emploi

Au-delà des difficultés d'accès à l'emploi, c'est la qualité même des postes proposés qui se dégrade. **84,2 % des diplômés AMU** ont contracté un CDI, contre **85,5 % l'année précédente**.

Cette tendance dépasse le seul cadre des diplômés de grandes écoles. **35 % des 15-29 ans** ont un contrat temporaire (CDD, intérim, apprentissage), dont la fonction de tremplin vers l'emploi stable semble s'émousser. La précarité n'est plus une étape transitoire mais devient un état durable pour une partie significative de cette génération.

L'inadéquation entre niveau de formation et emploi occupé constitue un autre marqueur de cette adaptation contrainte. Cette réalité ne concerne pas seulement les chercheurs d'emploi mais également ceux déjà insérés. **45 % des jeunes débutants n'ont pas été formés pour le travail qu'ils occupent et un jeune sur quatre se trouve en situation de sous-emploi**.

Ce constat contraste fortement avec les chiffres de satisfaction évoqués plus haut. Cette apparente contradiction s'explique par la différence entre l'**adéquation objective**(correspondance entre diplôme et emploi) et le **ressenti subjectif** (intérêt des missions, ambiance de travail, autonomie, équilibre de vie). Un diplômé peut être en situation de sous-emploi ou occuper un poste éloigné de sa formation initiale, mais en tirer une réelle satisfaction professionnelle.

En d'autres termes, cette génération Z valorise davantage la qualité de l'expérience vécue que la stricte correspondance avec son diplôme, ce qui

explique pourquoi des trajectoires “déclassées” peuvent malgré tout être jugées positives.

3.3 Pression concurrentielle et contraintes structurelles

25,6 % des diplômés AMU jugent leur formation peu adaptée au marché de l’emploi, un constat d’échec qui interroge sur l’adéquation des cursus universitaires aux réalités professionnelles.

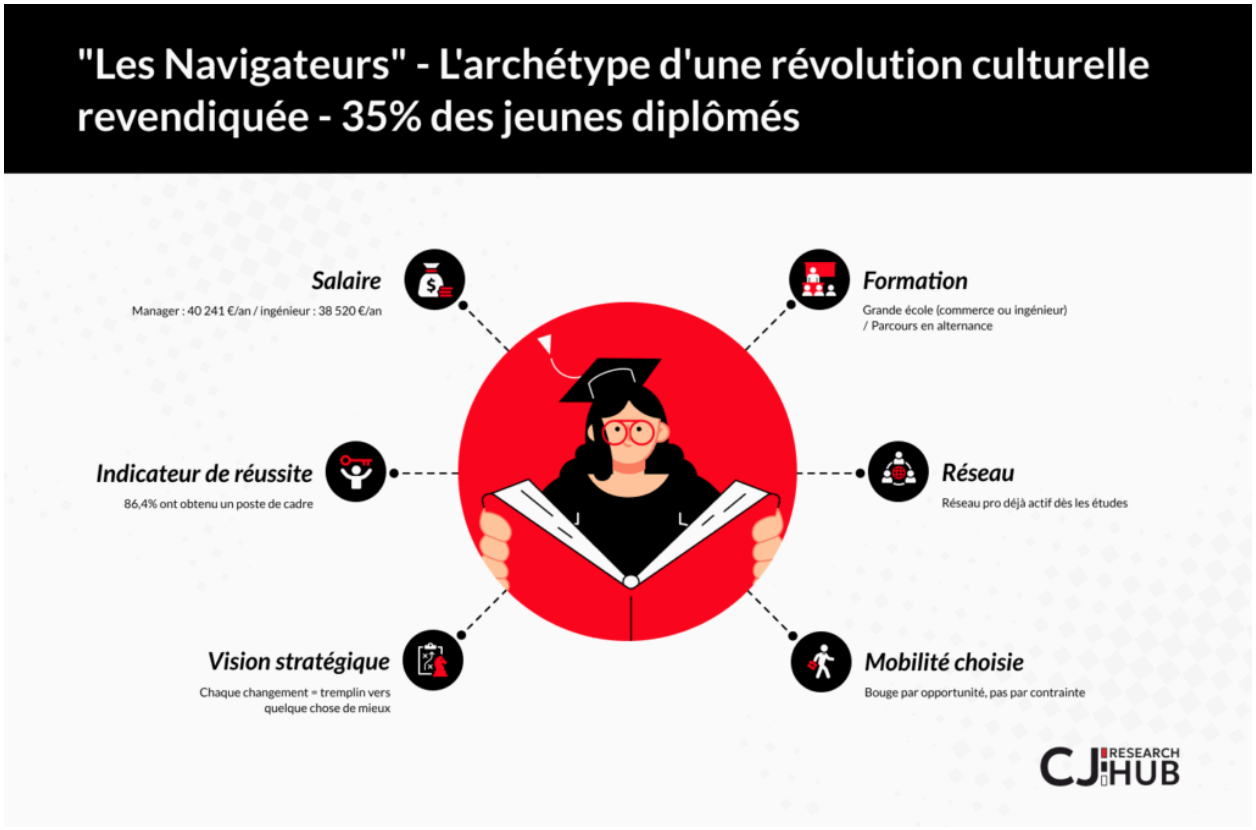
Cette inadéquation se traduit concrètement dans la recherche d’emploi : **51,2 % des chercheurs d’emploi trouvent peu d’offres dans leur domaine de formation**, les contraignant à élargir leur recherche et à accepter des compromis sur leur projet professionnel initial.

Les lacunes en compétences techniques aggravent cette situation : **35,4 % des diplômés AMU** n’ont pas acquis la maîtrise des logiciels spécialisés dans leur domaine professionnel pendant leurs études.

IV. TYPOLOGIE DES PROFILS

4.1 Les “Navigateurs” (35 % estimé)

Les “Navigateurs” incarnent l’archétype de la révolution culturelle revendiquée. Issus majoritairement des grandes écoles et ayant souvent suivi un parcours en alternance, ils disposent des atouts nécessaires pour transformer les contraintes du marché en opportunités stratégiques.

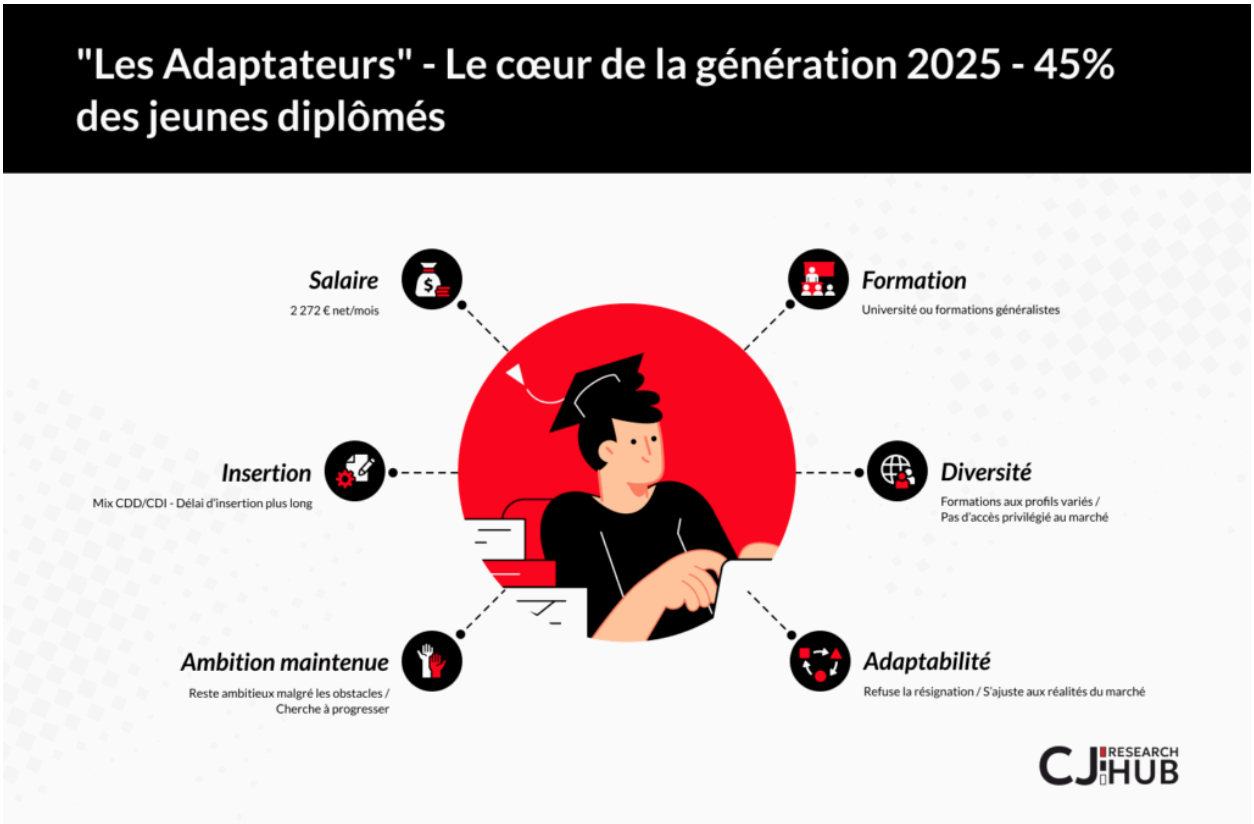


Leurs caractéristiques sont révélatrices : diplômés de grandes écoles d’ingénieurs ou de commerce, ils ont développé un réseau professionnel solide dès leurs études. Leur stratégie repose sur l’optimisation d’opportunités multiples. Ils ne subissent pas la mobilité mais la choisissent, transformant chaque changement en tremplin vers un poste plus attractif.

Les indicateurs de réussite parlent d'eux-mêmes : **86,4 % ont obtenu le statut de cadre**. Leurs salaires reflètent également cette position privilégiée : les managers affichent un salaire brut annuel de **40 241 euros**, tandis que celui des ingénieurs atteint **38 520 euros**.

4.2 Les "Adaptateurs" (45 % estimé)

Les "Adaptateurs" constituent le cœur de cette génération. Issus majoritairement de l'université et de formations généralistes, ils ne disposent pas des mêmes atouts que les "Navigateurs" mais refusent pour autant la résignation. Leur profil illustre parfaitement la complexité de cette génération, mêlant adaptation pragmatique et maintien des ambitions.

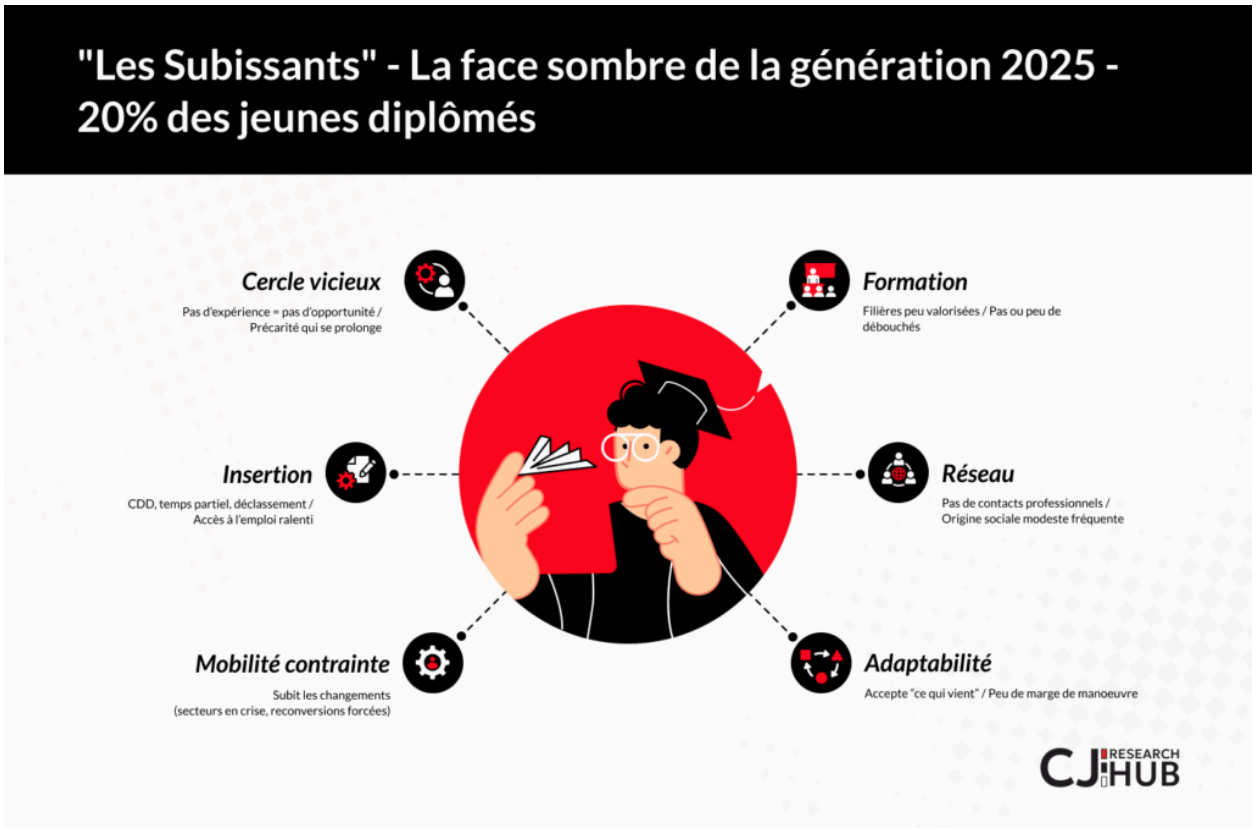


Leurs caractéristiques reflètent la diversité de l'enseignement supérieur français : étudiants d'universités, d'écoles moins cotées, ou de formations généralistes qui ne bénéficient pas d'un accès privilégié au marché de l'emploi.

Les indicateurs de leur situation professionnelle révèlent cette position intermédiaire : mix entre CDI et CDD, quelques mois de recherche d'emploi, salaires corrects sans être exceptionnels. Le **salaire net mensuel moyen de 2 272 euros des diplômés AMU** illustre cette situation médiane, confortable sans être privilégiée.

4.3 Les “Subissants” (20 % estimé)

Les “Subissants” incarnent la face sombre des jeunes diplômés, celle qui ne parvient pas à transformer les contraintes du marché en opportunités. Issus de formations moins demandées ou dépourvus des réseaux nécessaires, ils subissent de plein fouet la dégradation des conditions d’insertion.



Leurs caractéristiques révèlent une accumulation de handicaps : formations moins valorisées sur le marché, absence de réseau professionnel, voire origine sociale modeste. Leur stratégie se résume à l’acceptation des opportunités disponibles, quelles qu’elles soient.

Les indicateurs de leur situation professionnelle témoignent également de cette précarité : CDD fréquents, temps partiel subi, situations de déclassement. Leur mobilité relève du défaut plutôt que du choix. Contraints d'accepter "ce qui vient", ils subissent les délocalisations d'emplois, les secteurs en déclin, les postes sous-qualifiés. Ils sont contraints à des reconversions subies plutôt que choisies.

V. CONCLUSION

Les jeunes diplômés ne révolutionnent pas le rapport au travail. Ils développent simplement des stratégies d'adaptation selon leurs aspirations et la réalité du marché.

D'un côté, ils assument une mobilité professionnelle inédite, privilégient l'expérience à la stabilité et développent une vision pragmatique de leur carrière. De l'autre, cette mobilité répond à un marché objectivement dégradé. Cette génération accepte des compromis géographiques, sectoriels et parfois hiérarchiques pour mieux s'insérer professionnellement.

Face à ces contraintes, les jeunes diplômés inventent un modèle d'employabilité qui transforme la précarité potentielle en atout stratégique. Ce modèle repose sur cinq piliers : la flexibilité stratégique pour naviguer entre les opportunités, l'optimisation continue de leur profil, l'investissement dans le réseau professionnel, le développement de compétences pratiques et l'ouverture internationale.

Et demain ? Si ces tendances se prolongent, le modèle de carrière linéaire pourrait disparaître d'ici 2030, au profit de parcours fragmentés mais enrichis d'expériences multiples. Pour les entreprises, un défi s'impose : attirer cette génération en offrant non seulement un emploi, mais aussi de la mobilité interne, de la formation continue et du sens dans le travail.

Lire la version en ligne de cette étude : https://www.critiquejeu.info/lp/etude-jeunes-diplomes-generation-z/

SOURCES

- https://www.cge.asso.fr/publications/enquete-insertion-cge-2025-rapport/
- Résultats insertion professionnelle auprès des diplômés de Master 2022/2023 d'Aix Marseille Université : https://sphinx.univ-amu.fr/Autres_Enq/Suivi_recueil_OVE/R%C3%A9sultats_IP_6_18_30.htm
- https://www.cereq.fr/reorientation-reconversion-precoce-jeune
- https://content.jobteaser.com/link/744440/8/